

〈論文〉

オランダにおけるワーク・ライフ・バランス ——オランダのアプローチとは何か——

権 丈 英 子*

Work Life Balance in the Netherlands: What Exactly Is the Dutch Approach?

Eiko Kenjoh

Abstract

Work Life Balance (WLB) is more than ever one of the most obvious challenges in Japan. The pressing issues of the long working hours, the low labour force participation rate of mothers with young children and fertility rate far below the replacement rate call for intensified attention to strategies that guarantee WLB. Often, attention is geared to WLB strategies in the United States and the United Kingdom. However, less documented and perhaps more effective are the stages the Netherlands has realized over the past two decades. In fact, the Netherlands seem to be able to combine overall shorter working hours and higher employment rate with rather good economic and social performance and therefore can be seen as a true work life balance society.

This paper analyses the precise nature of the Dutch approach on WLB. We first position the Netherlands in an international comparison. Subsequently, we bring a theoretical argument on the interrelation between WLB and the ability to choose working hours. In this respect, we argue that the Dutch Act on Adjusting Working Hours (*Wet aanpassing arbeidsduur*) has created a genuine freedom to choose working hours. In addition, WLB is further guaranteed in the Netherlands by the organization of part-time work as an attractive work mode due to the principle of equal treatment to full-time employment. Both the freedom to choose working hours and the attractiveness of part-time work are the keys to understand the Dutch WLB model.

1. はじめに

日本では、仕事と生活のバランスに関して多くの問題を抱えているとみられ、2007年12月には、

* 亜細亜大学経済学部准教授

「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス〔以下、WLBとする〕）憲章」および「仕事と生活の調和推進のための行動指針〔以下、「行動指針」とする〕」が制定された。

「WLB憲章」では、WLBが実現した社会を「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」としている。具体的には、「就労による経済的自立が可能な社会」「健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会」「多様な働き方・生き方が選択できる社会」という3つの柱をたて、「行動指針」では、就業率や週労働時間60時間以上の雇用者の割合、育児休業取得率等に関する、10年後の目標値を示した。

わが国のWLBの取組みには、諸外国の例を参考にすることも多い¹⁾。本稿では、WLBに関するオランダのアプローチの特徴をつかみ、日本への示唆を得ることを目的とし、オランダにおけるWLBに関連する制度と実態を、日本や他の先進諸国との比較をしながら論じる。

オランダは、1990年代後半以降、経済・労働市場の成功を「オランダの奇跡」(Visser and Hemerijck 1997)という言葉で評価されてきた。また、「世界初」あるいは「世界で唯一」の「パートタイム経済」(Freeman 1998, Visser 2000)あるいは「パートタイム社会」(権丈2006b)とも呼ばれるように、現在、パートタイム労働者の割合が、他の先進国に比べて突出して高いうえに、労働時間の長さによって時間当たり賃金や他の労働条件について差別することはできなくなっており、良質の短時間雇用機会が、未熟練の仕事だけでなく広範囲の仕事において存在する。さらに、日本では考えられないことであるが、労働者は労働時間を短縮・延長する権利までも認められており、男女ともに仕事と仕事以外の生活のバランスがとりやすくなっている。

本稿では、はじめにWLBに関連するいくつかの指標を、日本およびそれぞれ異なる特徴をもつ先進諸国（アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、スウェーデン²⁾）と比較しながら、オランダの特徴を確認する。そして、オランダが、WLB社会と評価できる理由を述べ、その社会を成立させている条件を、オランダ社会を理解する鍵となるパートタイム労働の制度と実態、そして日本のWLBにとって大きな課題となっている、仕事と育児の両立支援について述べる。

なお、オランダにおけるWLBは、企業主導のアメリカ（英語圏）型のアプローチに比べて、政

¹⁾ WLBという用語、キャッチ・フレーズは、アメリカ企業における取組みやイギリスのブレア政権下でのWLBキャンペーンが紹介されたことをきっかけに、知られるようになった経緯もあり、両国における取組みの紹介は多い。最近では、他のヨーロッパ諸国についても紹介されるようになった。オランダについては、WLBに関して独自のアプローチをとっていることがある程度知られているが、その実態は解明されていない。たとえば、『平成19年版労働経済白書：ワークライフバランスと雇用システム』では、第2章第4節において、各国のWLBの動向について取り上げている。そこでは、イギリス3ページ、ドイツ1ページ、アメリカ1ページ、フランス半ページ、北欧7行が割かれているが、オランダはわずか6行でしかない。

²⁾ 本稿で主に取り上げる日本、オランダ、および上記5か国は、2008年の1人当たりGDPが、3万米ドルから5万米ドルの範囲に位置する（2008年の為替レートでの換算、OECD.Statによる）。

府の役割が大きいヨーロッパ型のアプローチをとる。すなわち、企業間や個人間の格差の大きいアメリカ型に比べて、法律や労使協定によって規定される部分が大きく、対象範囲が広い。また、北欧やアメリカを典型例とする、フルタイム労働を標準的働き方とし、多様な働き方や休暇制度を活用することで働き方の自由度を高めてWLBを実現しようとするのではなく、パートタイム労働も1つの標準的働き方と認めながら労働時間を選択する自由度を高めることで、WLBを実現しようとしているといえる。

2. 国際比較からみるオランダのWLB³⁾

2.1 労働時間

WLBに関連して、日本では、男性を中心とした長時間労働が問題になっている。労働時間が長すぎると、仕事以外の生活に使うことのできる時間、いわゆる「可処分時間」の絶対量が少なくなり、生活への満足感が落ちることになったり、心身の健康を損なう事態も起こってしまう⁴⁾。そこで、まずは、労働時間に関するいくつかの指標について、オランダにおいて仕事と仕事以外の生活のバランスが実際にうまくとれているのかどうかを確認しよう。

表1は、前述した7か国における、労働時間に関連する4つの指標を示している。まずは、就業者1人当たりの平均年間総実労働時間をみると、7か国中、オランダの年間労働時間は、1,400時間弱と最も短い一方、日本は約1,800時間と、アメリカとともに最も長い。また、日本では、「行動指針」において、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を現状(2006年)の10.8%から10年後に半減することを目標にしており、週60時間以上働く者を長時間労働者とみなすことが多い。しかし、国際的には、週60時間以上労働者の割合についての調査はほとんどないため、ここでは、週50時間以上労働者の割合を確認しておく。この割合は、オランダが1.4%と最も低い一方、日本は28.1%と高い⁵⁾。このように先進諸国の中で、日本では労働時間が長いのに対して、オランダでは短く、労働時間からみると、両国は対照的な社会となっている。

年間労働時間は、フルタイム労働者だけでなくパートタイム労働者も合わせた労働者の平均であり、オランダの短さには、パートタイム労働者の割合が高いという事情がある。表1によれば、オランダのパートタイム労働者の割合は、就業者の36.1%を占め、この表に掲載していない国も含めたOECD諸国の中でも群を抜いて高い⁶⁾。また、パートタイムで働く理由として、「フルタイム

³⁾ 権丈(2009b)では、国際比較を通じて日本のWLBの特徴を論じたが、この節では、主にそこで用いた労働時間や就業率等の指標を確認しながら、オランダのWLBの特徴をとらえる。

⁴⁾ たとえば、連合総研「勤労者短観」を用いた分析(権丈2009a)によれば、労働時間が長い者ほど、「仕事と生活のバランスが適度にとれている」と回答する者が少なく、仕事と仕事以外の時間の時間配分について、「仕事の時間を減らしたい」と答える者が多くなる。また、長時間労働が健康問題をはじめ種々の問題を引き起こすことは広く指摘されている(厚生労働省2007, 森岡孝二2005)。

⁵⁾ 小倉(2008)によれば、日本の週50時間以上働く者の割合は、発展途上国と比べても高い。

表1 主要国における労働時間に関する指標

	就業者1人当たり 年間実労働時間	週労働時間50時間以 上の者 ^{a)} の割合(%)	パートタイム労働 者 ^{b)} の割合(%)	非自発的パート ^{c)} が パートタイム労働者に 占める割合(%)
	(2007年)	(2000年)	(2008年)	(2008年)
日本	1,785	28.1	19.6	17.6
オランダ	1,392	1.4	36.1	3.1
ドイツ	1,433	5.3	22.1	19.5
フランス	1,561	5.7	13.4	27.0
スウェーデン	1,562	1.9	14.4	20.3
イギリス	1,670	15.5	22.9	8.3 ^{d)}
アメリカ	1,794	20.0	12.6 ^{d)}	6.9

出所：週労働時間50時間の者の割合はLee (2004), p.42. 他はOECD Statより引用。

注：a) 日本とアメリカは、週49時間以上の者。b) パートタイム労働者とは、労働時間が週30時間未満の者。

c) 非自発的パートとは、ヨーロッパ諸国では、パートタイムで働く理由として「フルタイムの仕事を見つ
ることができなかった」と答えた者、アメリカでは、「フルタイムの仕事を見つることができなかったが、
もっと長く働きたい」と答えた者、日本では、週35時間未満働く者で「もっと長く働きたい」と答えた者。

d) 2007年。

の仕事を見つることができなかったから」と答える、いわゆる「非自発的パート」の割合は、他
の先進諸国と比べてオランダでは低い。他方、日本についてみれば、パートタイム労働者の割合は、
7か国中、中程度であり、非自発的パートの割合はやや高い方となっている⁷⁾。

このように、オランダでは、他の先進諸国に比べて、1人当たりの労働時間が短く、長時間労働
者が少ないとともに、パートタイム労働者（短時間労働者）の割合が高いという、特徴をもってい
る。

2.2 就業率

前述のように、「WLB憲章」では、「仕事と生活の調和が実現した社会」に必要とされる条件と
して、「就労による経済的自立」や「多様な働き方・生き方が選択できる社会」を掲げ、「行動指

6) パートタイム労働者の定義は、国によって異なることがある。そこで、OECDでは、パートタイム労働
者の定義を、労働時間が週30時間未満である者とし、国際比較の際に用いることを推奨している。
したがって、OECD基準に則れば、日本で「パート」と呼ばれる者でも、労働時間が週30時間以上であ
れば、パートタイム労働者に区分されない。その一方、週30時間未満の正規労働者（短時間正社員）
は、OECD基準の下ではパートタイム労働者に含まれる。パートタイム労働者の国際比較についての詳
細は、権丈（2006a、2010a）参照。

7) 厚生労働省の「平成18年パートタイム労働者総合実態調査」でも、日本の非自発的パートの割合を調
査している。そこでは、「正社員として働ける会社がないから」と答える者がパートタイム労働者に占
める割合は、23.8%であり、表1のデータに比べてやや高くなっている。

針」において、10年後の2017年における「就業率」の目標値を次のように定めている。なお、()内は現状(2006年頃)の数値である。

25～34歳男性	93～94%	(90.3%)
20～44歳女性	69～72%	(64.9%)
60～64歳男女計	60～61%	(52.6%)
65～69歳男女計	38～39%	(34.6%)
第1子出産前後の女性の継続就業率 ⁸⁾	55%	(38.0%)

また、EUの雇用戦略でも就業率向上を目指しているが、2000年のリスボン欧州理事会および翌年のストックホルム欧州理事会において、2010年における就業率の目標を次のように定めている。

15～64歳男女計	70%
15～64歳女性	60%
55～64歳男女計	50%

これらを参考にしながら、次に、就業率に関する指標を、表2で確認しておこう。日本とEUでは、目標とする年齢幅に違いがあり、また、国によって、労働市場の状況のほか、教育制度、社会保障制度、そして結婚・出産など家族形成の時期とあり方についても異なる。このため、日本の「行動指針」の目標値と同じ年齢幅の就業率を国際比較しても、あまり意味がない。そこでここでは、全体としての労働力活用の状況を見るために、15～64歳の就業率について、男女計、男性、女性を確認する。また、日本では、仕事と育児の両立が難しいことが、「WLB憲章」において日本のWLBの1つの課題と考えられている。そのために、上記のように「第1子出産前後の女性の継続就業率」という目標値が設定されたとみられる。しかし、日本以外の国について同様のデータを得ることは極めて難しい。そこで、関連したデータとして、先進諸国の6歳未満児をもつ母親の就業率を確認しておく⁹⁾。

⁸⁾ 2004～2006年に第1子を出産した女性について、第1子妊娠前に就業していた者に占める第1子が1歳時にも就業していた者の割合。

⁹⁾ 第1子出産前後の女性の継続就業率は、日本の労働環境——継続就業時に比べて再就業時には同レベルの仕事に就くことがきわめて難しい状況——では、仕事と育児の両立のしやすさをみる指標としてある程度有効である。しかし、継続就業率は、そもそも出産前の就業率が低い場合には高くなるし、逆に再就業しやすいため継続就業にさほど拘らなくてもよい場合には低くなる。このため、制度や環境の異なる国々について、この指標を比較することの意味はかなり限定的である。なお、Kenjoh (2005) では、イギリス、オランダ、ドイツ、スウェーデン、日本における家計パネルデータを用いて、1980年代と1990年代に第1子を出産した女性の出産前後6年間の就業状態を調べている。

表2 主要国における就業率 (%)

	15～64歳 (2008年)		6歳未満児の母親 (2005年)	
	男女計	男性	女性	末子3歳未満 末子3～5歳
日本	70.7	81.6	59.7	32.1 ^{a)} 51.9 ^{b)}
オランダ	76.1	81.9	70.2	69.4 68.3
ドイツ	70.2	75.9	64.3	36.1 54.8
フランス	64.6	69.2	60.1	53.7 63.8
スウェーデン	75.7	78.1	73.2	71.9 81.3
イギリス	72.7	78.5	66.9	52.6 58.3
アメリカ	70.9	76.4	65.5	54.2 62.8

出所：15～64歳の就業率は、OECD.Stat、母親の就業率は、OECD (2007), p.46より引用。日本の母親の就業率は総務省統計局「労働力調査 (詳細集計)」2005年平均より筆者算出。

注：就業率は、当該年齢人口に占める就業者の割合。

a) 0～3歳、b) 4～6歳。

表2の15～64歳の就業率をみると、他の先進国と比べて、オランダの男女計の就業率は現在76.1%と、7か国中最も高くなっている。これに対して、日本は70.7%と7か国の中ではやや低い方である。もっとも、日本の男性の就業率は、オランダと同程度に高く、日本の男女計の就業率の低さは、女性の就業率が7か国中最も低く、男女差が大きいことによる。さらに、6歳未満児の母親の就業率を比較すると、オランダは末子3歳未満69.4%、末子3～5歳未満68.3%とスウェーデンに次いで高いのに対して、日本はそれぞれ32.1%、51.9%と7か国中最も低く両国の違いが際立っている。

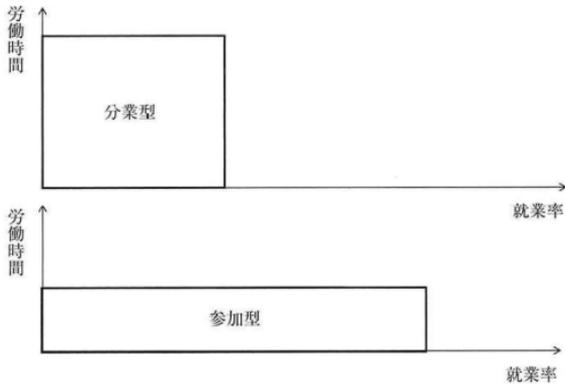
2.3 労働力活用の2つのタイプ

ここで、表1の労働時間と表2の就業率から観察される結果をまとめておこう。社会全体で活用される労働力Lは、就業者1人当たり労働時間の長さHと、就業率との積で表すことができる。就業者数をE、人口をPで表すと、これら変数の関係は次式のようになる。

$$L = H \cdot E / P$$

この式から、図1のように、社会が同じ量の労働力を活用するとしても、限られた人に長時間働いてもらう「分業型」と、多くの人にさほど長くない時間働いてもらう「参加型」のアプローチがあることが示唆される。オランダに比べて日本は、労働時間が長い一方、女性の就業率が極めて低いために全体の就業率が低くなっている、いわば男女役割分業に根差した「分業型」であるといえる。他方、日本に比べてオランダは、労働時間が短い一方、女性も含めてより多くの人が働いている「参加型」の国ということになる。

図1 「分業型」と「参加型」の社会



出所：筆者作成。

2.4 経済社会パフォーマンス

先進国のなかで長時間労働という特徴をもつ日本では、労働時間が短いと、生産性が落ちてしまうのではないかという疑問をよく耳にする。本当にそうなのか。

生産性を厳密に測定するためには同じ作業について同じ時間働いた場合に、どれだけの生産量をあげているのかを比較する必要がある。しかし実際は、そうした統計を幅広い職種や産業について得るのは容易ではないため、ここでは生産性のおおまかな指標として、人口1人当たりGDP、労働1時間当たりGDPを用いることにする。

表3によれば、人口1人当たりGDP、労働1時間当たりGDPのいずれも、日本に比べてオランダのほうが高い。特に、オランダの労働1時間当たりGDPは、アメリカと同水準で、表中、最も高くなっている。こうしたことは、1人当たり労働時間の短いことが、生産性の低さに結びついていないわけではないことを示唆している。また、標準化失業率をみると、2008年にオランダは7か国中最も低くなっている。

さらに、表3には、2007年の合計特殊出生率も示している。OECD諸国の横断面データによる比較によれば、1960年代から1970年代までは、女性（特に子どもを産む年齢の女性）の労働力率が高い（低い）国々では合計特殊出生率が低い（高い）、という負の相関関係がみられた。しかしその後、女性の労働力率が高い国々において、仕事と家庭の両立支援が整い始めた結果、出生率が回復し、1990年以降、女性の労働力率が高い国々のほうが、出生率が高い、という正の相関関係へと変わった（詳細は、Kenjoh 2004、男女共同参画会議少子化と男女共同参画に関する専門調査会2005、山口2009参照）。表2において母親の就業率が低かった日本やドイツでは、表3において合計特殊出生率が低くなっている。オランダの合計特殊出生率は1.72であり、7か国では中程度

表3 主要国における経済社会パフォーマンス

	人口1人当たり GDP ^{a)} (USA=100) (2008年)	労働1時間当たり GDP ^{a)} (USA=100) (2008年)	標準化失業率 (%) (2008年)	合計特殊出生率 (2007年)
日本	72	69	4.0	1.34
オランダ	87	100	2.8	1.72
ドイツ	75	91	7.3	1.37
フランス	70	96	7.9	1.98
スウェーデン	78	83	6.3	1.88
イギリス	76	81	5.7	1.90
アメリカ	100	100	5.8	2.10 ^{b)}

出所：合計特殊出生率は、内閣府『少子化社会白書』平成20、21年版およびCentraal Bureau voor de Statistiek, Statline (Bevolkings Statistiek) より、他はOECD, Statより引用。

注：a) 米ドル表示、2008年の為替レートによる。b) 2006年。

であるが、日本に比べると相当に高い。

以上の国際比較データから、次のようにまとめることができよう。日本は、労働時間が長い一方、女性の労働力参加が低く、いわば男女役割分業に根差した「分業型」の社会であるといえる。対照的に、オランダは1人当たりの労働時間が短く、幼児期の子どもをもつ母親も含めて男女ともに就業率が高い「参加型」の社会になっている。

また、オランダではパートタイム労働者の割合が高い。パートタイム労働は一般に仕事と仕事以外の活動を両立しやすく、WLBのとりやすい働き方といえるが、時にはフルタイムの仕事が見つからないため、「非自発的に」パートタイムで働くこともある。その場合、パートタイム労働は魅力的な働き方とはいえないであろう。しかし、オランダではそうした非自発的パートは多くはない。

さらに、1人当たりの労働時間が短く、長時間労働者も少なく、WLBがとりやすい社会であっても、このことが生産性の低さや出生率の低さにつながっていたり、あるいは、失業率が高いためになやむなく仕事を分け合っているのであれば、そうした社会はさほど魅力的ではないであろう。しかしながら、現在のオランダはそうした状況ではなさそうである。

3. WLBと「労働時間選択の自由」

3.1 労働時間の満足度

仕事と仕事以外の生活の間で問題を抱える人の増加が日本の「WLB憲章」制定にあたっての1つの問題意識となっているが、日本の労働者は、労働時間（仕事の時間）の長さをどのように評価しているのだろうか。表4は、日本とオランダにおける労働時間の増加・減少の希望に関する調査

表4 オランダと日本における労働時間についての増加・減少の希望(%)

	男 性			女 性		
	現状のまま でよい	減らしたい	増やしたい	現状のまま でよい	減らしたい	増やしたい
日本 (20-59歳)						
計	34.9	59.5	5.5	49.1	41.1	9.9
労働時間別						
フルタイム	35.0	60.3	4.7	39.3	56.4	4.2
パートタイム	-	-	-	63.3	18.6	18.1
オランダ (15-64歳)						
計	88.7	6.2	5.1	81.8	9.0	9.2
労働時間別						
フルタイム	90.6	6.2	3.2	83.6	14.2	2.2
パートタイム	78.7	5.8	15.5	81.0	6.9	12.1
年齢階層別						
15-24歳	84.2	5.9	9.9	76.3	9.0	14.7
25-49歳	89.5	5.1	5.4	81.6	9.1	9.2
50-64歳	88.8	9.0	2.3	85.5	8.5	5.8
末子の年齢別 (25-49歳)						
0-3歳	89.8	5.7	4.5	80.9	12.3	6.8
4-11歳	91.7	4.5	3.9	82.3	6.5	11.2
12-17歳	92.3	4.0	3.6	81.8	4.7	13.6

出所：日本は、連合総研「勤労者短観」第12回～第15回調査(2006年10月～2008年4月実施)の個票データより筆者推計(詳細は、権丈2009)。オランダは、Centraal Bureau voor de Statistiek, Statline (Enquête Beroepsbevolking, 2008年データ)より筆者作成。

注：日本については、「あなたの時間を、『仕事をしている時間』と『仕事以外の時間』とに分けた場合、現状の時間配分に対するお考えについてお答えください。」についての回答。選択肢は、「現状の時間配分のままでよい」「仕事の時間を減らしたい」「仕事の時間を増やしたい」「時間配分について考えたことはない」。無回答及び「時間配分について考えたことはない」と答えた者を除く(サンプル数=2,698)。

オランダについては、「所得が変わることを考慮したうえで、あなたは今後6カ月にもっと長く働きたいですか、短く働きたいですか。」についての回答。選択肢は、「もっと長く働きたい」「同じ時間働きたい」「もっと短く働きたい」。調査対象は週契約労働時間が12時間以上の者。

日本、オランダともに、週実労働時間が35時間以上の者をフルタイム労働者、35時間未満の者をパートタイム労働者としている。日本の男性フルタイム労働者についてはサンプル数が少ないため、掲載していない。

結果を示している。

連合総研「勤労者短観」によれば、日本では労働時間について、現状のままでよい者が男性34.9%、女性49.1%であり、労働時間を減らしたい者が男性59.5%、女性41.1%、労働時間を増やしたい者が男性5.5%、女性9.9%と、労働時間を減らしたい者が圧倒的に多い。男性に比べて女性は労働時間を減らしたいと答える者は少ないが、これは、男性に比べて女性は、労働時間が短い者が多いためである。実際、フルタイムで働く女性に限定すると、56.4%の者が労働時間を減らした

いと答えている。

表4の下方には、オランダ統計局「労働力調査」の類似の結果を示している。表によれば、労働時間が現状のままでよいと答える者は、男性88.7%、女性81.8%を占める一方、労働時間を増やしたい、または減らしたいと答えた者はそれぞれ1割未満にすぎない。

異なる国についての比較については慎重であるべきであり、特に本人の主観的評価を比較する際には、客観的な指標（就業率等の外から観察可能な指標）に比べてより一層注意が必要であるが、日本やオランダにおける他の調査結果からも推察するに、オランダでは日本に比べて、労働時間に関する満足度は高いようにみえる¹⁰⁾。

もっとも、オランダについて詳細にみると、他のカテゴリーに比べて、女性のフルタイム労働者で労働時間を減らしたいと答える者が多く、男女パートタイム労働者で労働時間を増やしたい者が多くなっている。また、年齢3区分でみると、若年層には労働時間を増やしたい者が多く、高齢層では労働時間を減らしたい者が多い。さらに、女性は男性に比べて労働時間の増減を希望する者が多い。とくに、女性は、子どもの年齢による労働時間増減の希望の変化が大きいの。

アメリカにおける過剰就業（希望の労働時間に比べて実際の労働時間が長い状況）について分析した Golden and Gebreselassie (2007) は、労働時間の希望と現実のミスマッチの1つの要因として、ライフ・ステージに応じた希望労働時間の変化に、実際の労働時間の調整があてない場合があること、たとえば、共働き世帯における家事や育児の必要性や健康上の理由を挙げているが、オランダの状況にも、この説明が当てはまるようにみえる。

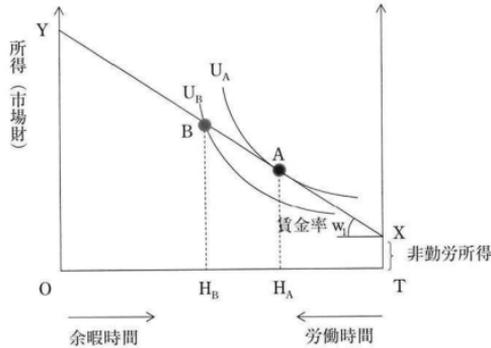
以上のように、オランダでも、労働時間の希望と現実が完全に一致しているわけではない。しかし、日本に比べると、その不一致の度合いは小さい。なお、こうした労働時間の希望と現実が一致しない人々が、実際に労働時間を増減するためのアクションを起こしたかどうかはここではわからない。この点については、オランダの他の調査があり、それによれば、労働時間に不満をもっている人の2~5割程度がその後使用者に希望を出し、その約3分の2が実現しているという報告がある (Boelens 1997)。

3.2 「労働時間選択の自由」の理論的説明と日本とオランダの状況

なぜ多くの日本人は、仕事の時間が長すぎると思いながらもその時間で働いているのであろうか。標準的な経済学は、労働供給者である個人は、与えられた賃金率の下で、所得と余暇（仕事以外の

¹⁰⁾ 質問形式の違いにも留意が必要である。オランダの調査では、「所得が変わることを考慮したうえで、あなたは今後6カ月にもっと長く働きたいですか、短く働きたいですか。」と尋ねており、労働時間が短くなると所得が減少することも考慮したうえでの回答を求めている。これに対して、ここで用いた日本の調査では、労働時間が減ると所得が減ることについての説明は付していない。なお、日本に関する、希望する労働時間と実際の労働時間とのミスマッチに関する研究として、労働政策研究・研修機構の2005年の「日本人の働き方調査」にもとづく原・佐藤 (2008)、慶應義塾大学の2000年の「アジアとの比較による家族・人口全国調査」を分析した山口 (2009) などがある。

図2 指定労働時間と労働時間選択の自由の下での労働供給行動



出所：筆者作成。

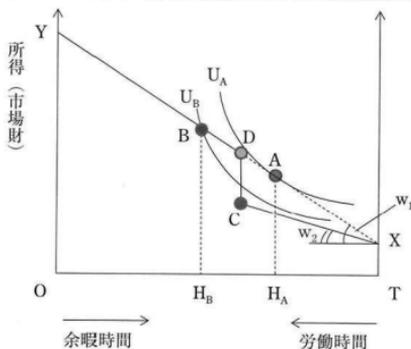
時間)について効用(満足度)を極大化するように、労働時間(仕事の時間、同時に仕事以外の時間も決定される)を選択するという基本的枠組みを提示する¹¹⁾。この状況は、図2の所得余暇選好場において、賃金率 w_1 の下、個人は、最大の効用水準をもたらす点A(労働時間 TH_A 、余暇時間 OH_A 、所得 $TH_A \cdot w_1 + TX$)を選択するというものである。この枠組みの下では、現在の労働時間は各労働者による合理的な選択の結果であるとみなされることになる。

ところが、多くの場合、企業が実際に提示する雇用機会には、すでに労働時間(残業時間を含めて)が定められており、労働時間を選択する自由が労働者に与えられているわけではない。個人には、定められた労働時間と賃金率(および他の労働条件)のパッケージに対して、働くか働かないかという二者択一の選択肢しか提示されていないのが普通である。つまり、労働時間が TH_B のように指定されているとき、点Aに比べてより低い効用水準しか実現しない点B(余暇時間 OH_B 、所得 $TH_B \cdot w_1 + TX$)が、非就業を示す点Xの効用水準よりも高いかぎり、理想の労働時間ではなくても就業することになる。ここで、労働時間を選択する自由度が高まり、 H_A の労働時間、すなわち点Aを選ぶことができれば、賃金率が w_1 のまま変わらないとしても、この個人の効用水準は高まる。

人々の選好は一時点では所与とみなすことも許されるだろうが、現実には長期的には変化し得る。たとえば、育児や介護などの事情で、仕事以外の時間についての選好が高まることがある。仕事以外の時間への選好が強い、より立った形の無差別曲線をもつ個人にとっては、点Bが非就業を示

¹¹⁾ 以下の労働供給に関する理論的考察は、Smith (2008)、Borjas (2005) など労働経済学の標準的テキストにしたがっている。また、労働時間選択と短時間雇用機会については、樋口(1991)が明示的に説明している。

図3 パートタイム労働が低賃金のときの労働供給行動



出所：筆者作成。

す点Xよりも低い効用しかもたらさないかもしれない。その際、個人は退職を選択することになる。

WLBに関する様々な制度は、基本的に、賃金率や他の労働条件を（大きく）変えることなく、個人のライフ・ステージに応じた選好に合わせて労働時間を選択する自由度を高めることを指向している。たとえば、各種休暇・休職制度や短時間勤務制度は、家族の育児・介護や本人の病気等、所定の事由が生じた場合、一定期間、仕事から離れたり労働時間を短縮したりすることにより、年単位もしくは週単位の労働時間選択の自由度を高める機能を果たしている。また、フレックスタイム制や始業・終業時間の繰上げ・繰下げ制度などは、働く時間帯に関する制約を緩和する形で、労働時間についての自由度を高めている。

もっとも、日本でも最近では、パートタイム労働をはじめとする柔軟な働き方の選択肢が増えてはいる。確かに、これらの働き方は、労働時間を自由に選ぶことができるかのようにみえる。しかしながら、こうした雇用機会は、図3の w_2 のように、大幅に低い賃金率とセットになっていることが多く、そこで労働者の直面する所得制約は、図3の線XCDYで表される。このように制約条件に屈折点がある状況では、労働者にとって、労働時間を自由に選択できるとはいえない。こうして、日本の労働者は、必ずしも理想的とはいえない労働時間で働いている場合が多くなっているはずである。

これに対して、本稿で取り扱っているオランダは、次節で述べるように、パートタイム労働者の待遇改善によって、図3における屈折点がないようにしている¹²⁾。また、労働者に労働時間の変更

¹²⁾ オランダにおける労働時間の分布を、他の先進諸国と比べると、特定の労働時間への集中が少なく分散した形になっている (Lee 2004, 権丈 2009b)。

の権利を認めることで、労働時間選択の自由を保障しているのである。

4. オランダにおけるパートタイム労働

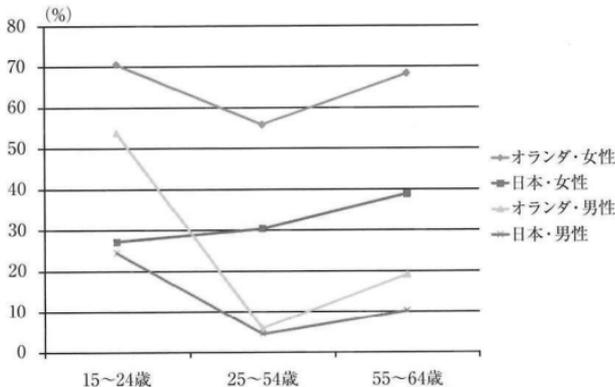
4.1 パートタイム労働者の割合

オランダでは、先進諸国の中でもパートタイム労働者の割合が突出して高いことを、表1において確認した。パートタイム労働は、フルタイム労働に比べて、仕事をしながら他の活動にも多くの時間を割くことができるため、WLBのとりやすい働き方といえる。この節では、オランダにおいてパートタイム労働がどのように活用されているのかをみていく。

図4は、オランダと日本における就業者に占めるパートタイム労働者の割合を、男女年齢3区分別に示したものである。日本に比べて、オランダでは、パートタイム労働者の割合が男女ともかなり高い。とくに、女性ではいずれの年齢層でも、パートタイム労働が過半を占め、オランダの女性にとっては、フルタイム労働ではなく、パートタイム労働が「典型的な」働き方となっている。

一般に、パートタイムで働く者には、仕事と家庭の両立を図ろうとする既婚女性や、労働市場への参入・退出の時期にある若年者や高齢者が多いことが知られている（権丈他2003、大澤・ハウスマン2003）。確かに、図4でも、男性では若年層と高齢層に多いV字型を示し（オランダでは、とくに若年層のパート比率が高い）。女性は男性に比べて、パートタイム労働の割合が高く、男性ではこの割合が低い25～54歳層でも、女性では他の年齢層に比べた落ち込みが小さい。

図4 オランダと日本における年齢3区分別パートタイム労働者の割合（2008年）



出所：OECD. Stat より筆者作成。

注：就業者に占めるパートタイム労働者の割合。「パートタイム労働者」とは、労働時間が週30時間未満の者。

他方、働き盛りの既婚男性が、パートタイムという働き方を選択することは、かなり珍しいこととみられているが、パートタイム労働者の割合の高いオランダではどうだろうか¹³⁾。権丈(2006a)では、パートタイム労働者を、週35時間未満と定義して、20~54歳の既婚男女の就業形態(フルタイム労働、パートタイム労働、非就業)に関する選択を分析した。この研究によれば、オランダでは、既婚女性ばかりではなく、既婚男性の就業行動も子どもの存在や配偶者所得によって影響を受けていることがわかった。具体的には、6歳未満の子どもがいる場合や配偶者所得が高い場合、男性もフルタイムに比べてパートタイムで働く確率が統計的に有意に高くなっている。

4.2 パートタイム労働に関する法整備

オランダにおけるパートタイム労働者の待遇改善は、1980年代前半から始まった¹⁴⁾。当初は、労使協定の中で定められたが、1990年代にはパートタイム労働に関する法整備が大幅に進んだ——1993年には、それまで最低賃金法の適用除外になっていた週12時間未満の労働者に対しても、最低賃金法が適用されるようになった。続いて1996年には労働時間による差別が禁止された。これにより、賃金・手当・福利厚生・職場訓練・企業年金など、労働条件のすべてにわたって、パートタイム労働者もフルタイム労働者と同等の権利が保障されるようになった。

さらに2000年には労働時間調整法(*Wet aanpassing arbeidsduur*, 通称パートタイム労働法 *De deeltijdwet*)により、労働者は、時間当たり賃金を維持したままで、労働時間を短縮・延長する権利までもが認められるようになった。すなわち、労働時間調整法では、従業員10人以上の企業において、労働者がその企業に1年以上雇用され、かつ、過去2年間に労働時間の変更を求めたことがない場合には、労働者は労働時間を短縮・延長する権利をもつ。これは、EUのパートタイム労働指令(1997年)では、「使用者はできるだけ、同一企業内で可能なフルタイム労働からパートタイム労働への転換の希望、また、パートタイム労働からフルタイム労働への転換の希望を考慮すべきである」という規定があるが、オランダの法は、この規定よりも一歩進んだ権利を保障しているといえる。

¹³⁾ 図4では、オランダの25~54歳層の男性のパート比率は5.8%で、日本や他の先進諸国に比べると高いものの、その値はさほど大きくはない。これは、OECDデータによるパートタイム労働者の定義が週労働時間30時間未満であり、オランダの男性によくみられる、週30~34時間のパートタイム労働者は、OECD定義ではパートタイム労働者に含まれないからである。パートタイム労働者の定義を(オランダで通常用いるように)週35時間未満とすると、この値は大きくなる。

¹⁴⁾ 1970年代後半からオランダ経済は、深刻な不況に悩まされたが、1982年11月になされた政労使による「ワッセナー合意」が、オランダ経済の立て直しの転換点となったとみなされている。「ワッセナー合意」は、高失業率対策として、労働費用が上昇しないように配慮しながら、労働力のより効率的な再配分を行うこと、すなわち、ワークシェアリングを実施することを合意したものである。そして、標準労働時間の削減やパートタイム労働の積極的活用を通じて、1人当たりの労働時間を短縮しながら、雇用の維持と創出を目指した。詳細は、Visser and Hemerijck 1997、Hartog 1998、Visser 2000、権丈他 2003 参照。

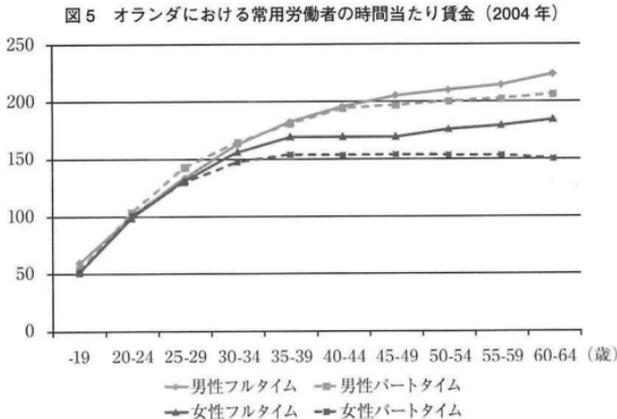
4.3 パートタイム労働とフルタイム労働の賃金格差

このように現在までにオランダでは、労働時間の違いによる時間当たり賃金格差は、「制度（法律）上」なくなっている。とはいえ、制度（法律）と運用（実態）には乖離がみられることも多々あるので、ここで、パートタイム労働者はフルタイム労働者と本当に同程度の賃金を得ているのかどうかをみてみよう。

図5と図6は、オランダと日本における男女常用労働者の年齢階層別時間当たり賃金を、20～24歳の男性フルタイム労働者の賃金を100として描いたものである。両国ともに、年齢にともなう賃金上昇は、男性フルタイムが最も大きい。しかし、日本に比べてオランダでは、男女ともに、フルタイムとパートタイムの賃金格差が非常に小さいことがわかる。

また、パートタイム労働者とフルタイム労働者では、男女比や年齢構成以外の属性が異なることが多い。たとえば、教育水準、勤続年数、就業分野など様々な属性の違いが、フルタイム労働者とパートタイム労働者の賃金格差をもたらしていることもある。こうした属性の違いを統計的にコントロールした分析結果をみても、オランダでは、パートタイム労働者とフルタイム労働者の間の時間当たり賃金の格差は非常に小さい（詳細は、権丈他 2003、権丈 2006b）。

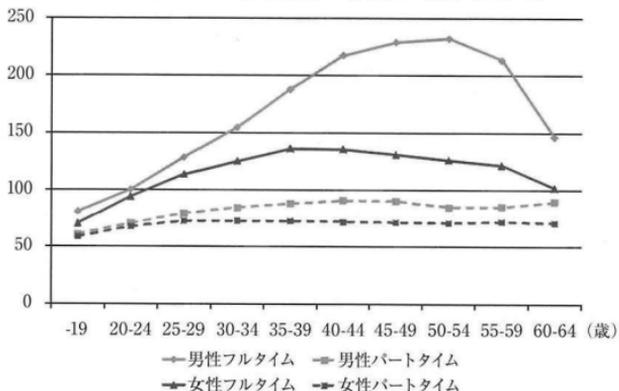
パートタイム労働者とフルタイム労働者の賃金格差がきわめて小さい背景には、オランダでは、パートタイムという働き方が、未熟練の低賃金労働だけではなく、様々な業種・職種に広がっているという事情もある。EUの「労働力調査」（2002年）を用いて、EU15か国における、産業別・



出所：Centraal Bureau voor de Statistiek, Statline (Enquête Werkgelegenheid en Lonen)より筆者作成。

注：20～24歳の男性フルタイム労働者の時間当たり賃金を100とした場合の各年齢階層における相対的賃金。

図6 日本における常用労働者の時間当たり賃金（2008年）



出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より筆者作成。

注：20～24歳の男性フルタイム労働者の時間当たり賃金を100とした場合の各年齢階層における相対的賃金。ボーナスや時間外手当も含めた年取を総実労働時間で割った時間当たり賃金。

職業別のパートタイム労働者割合を調べた権丈（2006a）によれば、EU諸国におけるパートタイム労働者の割合は、一般に熟練度が比較的低い仕事に多く、管理的職業や専門的職業では少ない。こうした傾向はオランダでもみられる。しかし、パートタイム労働者の割合が非常に高いオランダでは、管理的職業の20.5%、専門的職業の41.8%がパートタイムで働いており、パートタイム労働の活用が広範囲にわたっていることがわかる。

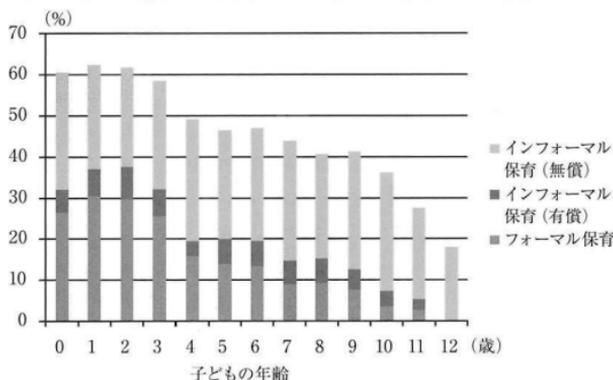
5. オランダにおける仕事と育児の両立支援策

5.1 保育サービス

パートタイム労働が広く活用されているオランダでは、仕事と育児の両立支援策は、どのように行われているのだろうか。オランダは、伝統的に保守的でキリスト教民主主義の影響が強く、1980年代までは子育ては全面的に母親が担うべきであるという意識が強かった¹⁵⁾。表2では、現在、オランダ女性の就業率が高いことを確認したが、歴史を振り返ってみれば、この国における女性の労働市場への進出はごく最近のことといえる。オランダの女性の就業率は、他のヨーロッパ大陸諸国や日本と比べても、長い間、きわめて低く、1985年でも35.5%（15～64歳）にとどまっていた。

¹⁵⁾ オランダにおける女性就業と家族政策については、Pott-Buter (1993)、Gustafsson (1994)、Sainsbury (1994, 1996)、Wetzels (2001)、Kenjoh (2004, 2005) 参照。

図7 オランダにおける12歳以下の子どもがいる世帯が主に利用している保育サービス（2007年）



出所：Centraal Bureau voor de Statistiek, Statline (Enquête Beroepsbevolking) より筆者作成。

注：子供の両親のうち少なくともいずれかが12時間以上の就業している世帯。フォーマル保育は、主に保育所だが、認可家庭保育（保育ママ）を含む。インフォーマル保育（有償）は、民間のベビーシッターなど。インフォーマル保育（無償）は、祖父母、家族、友人、知人。上記3つに該当しない場合は、子どもの親のみによって保育が行われている。

この年日本の女性就業率は53.0%であった（OECD, Stat）。

こうした状況の下、オランダにおいて、一般児童を対象とする保育サービスに、公的補助が投入され始めたのは相当に遅く1990年であった。ところがその後の保育サービスの拡張は目覚ましく、4歳未満児の保育所利用率は1990年の5.7%から2006年には25.9%へと上昇している（Sociaal en Cultureel Planbureau 2008）。

もともと、オランダにおける保育所利用は週2、3日程度が多く、夫婦がパートタイム労働を組み合わせ、子どもも保育所をパートタイムで利用する場合が多い。この背景には、保育料の費用負担が大きいことや家庭保育重視の意識もある。図7には、子どものいる世帯が主に利用している保育サービスを示しているが、保育所等のフォーマルな保育のほか、祖父母を中心としたインフォーマルな保育（無償）がかなり活用されていることがわかる。また、図によれば、いずれの保育も利用していない世帯の割合は、4歳未満では4割程度であり、年齢が高まるにつれてその割合は増加する。これらの世帯には、夫婦のいずれかが専業主婦（夫）である場合の他に、夫婦の片方または両方がパートタイム労働を組み合わせて保育サービスを利用しない場合なども含まれる。

5.2 育児休業制度と関連する休暇制度

オランダにおける育児休業制度は、1991年に創設されたが、その後の改正を経て、2009年1月

からは、子どもの両親がそれぞれ約半年間休業できることになっている。より正確には表5のように、子どもが8歳になるまでの間に、週契約労働時間の26倍の時間、休業できるというものである。ただし、実際には、半年間完全に休業するというよりは、週労働時間を短くしてパートタイムで働き（パートタイムで休業する形で）取得することが多い。また、休業は出産後直ちに継続して取得する必要はなく、取得期間を分割することもできる。休業中の所得保障は、労使交渉に任せられており、公的部門では75%の所得保障がなされるが、民間では無給のところも多い。

オランダにおける育児休業取得状況をみると、2008年の取得率は、女性37.1%、男性17.9%であった¹⁶⁾。日本では、先に述べたように、WLB憲章制定時に「行動指針」を定め、WLBに関連する複数の指標について、10年後の目標値を定めている。育児休業取得率の上昇もその1つである。「行動指針」によれば、育児休業取得率¹⁷⁾は、女性72.3%、男性0.5%から、2017年に女性80%、男性10%とすることを目標としている。

ここで、女性の取得率に注目すると、オランダの37.1%は、日本の72.3%に比べて低く、一見すると、日本に比べてオランダでは、出産前後に継続就業する女性が少ないようだが、実はそうではない。日本では、育児休業の取得率は高いが、実際には出産を機に離職する者が多く、これとは逆に、オランダでは、育児休業の取得率は低いが、出産後の就業率は高い。オランダでは、パートタイムで働いている者が多いため、育児休業を取得する必要性を感じない者が多いのである¹⁸⁾。

男性の取得率については、オランダの17.9%は、日本の0.5%はもとより、他のヨーロッパ諸国と比べても高いほうである（Fagan, et al. 2007）。オランダの男性の育児休業取得率が高い背景には、育児休業の取得資格が、子ども1人につき一定期間休業できるという家族ベースではなく、子どもの両親のそれぞれにつき一定期間休業できるという個人ベースで付与されているためとみられる。これは、育児休業の取得資格が家族ベースで与えられる場合、夫婦のいずれが取ってもよい場合でも結局は女性が取ることになり、男女の役割分業を固定化してしまうことに、育児休業制定時から配慮がなされたためである（Plantenga and Remery 2009）。

表5には、オランダの（法定の）家族関連の休暇制度——産前産後休暇、父親休暇、養子休暇、育児休業、短期・長期介護休暇、緊急休暇——をまとめている。興味深いことに、オランダでの休暇中の所得保障は、短期休暇については従前所得の100%が多いが、育児休業や長期介護休暇といった長期休暇については、無給であり、通常パートタイムで取得することになっている。

¹⁶⁾ 週契約労働時間が12時間以上の雇用者について、育児休業利用者が、8歳までの子どもをもつ育児休業利用資格者に占める割合（Centraal Bureau voor de Statistiek, Statline（Enquête Beroepsbevolking）による）。

¹⁷⁾ 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（平成17年度）5人以上規模事業所における2004年4月1日から2005年3月31日までの1年間の出産者又は配偶者が出産した者に占める育児休業取得者（2005年10月1日までに育児休業を開始した者）の割合。

¹⁸⁾ 休暇・休業制度の取得状況に関する調査はVan Luijn and Keuzenkamp（2004）。

表5 オランダにおける家族関連休暇制度（2009年10月現在）

名 称	内 容	対 象	休暇中の所得保障	使用者は申請を認めないことができるか
父親休暇	配偶者の出産後4週間のうちに2日間。出産時及び出生届の提出については、緊急休暇を利用。その後使用者に申請して取得。	雇用者	所得の100%	不可
産前産後休暇 (妊娠母親休暇)	出産前後16週間。産前は予定日の6週間前から取得でき遅くとも4週間前に開始。出産後は10週間以上。	雇用者および自営業者。ただし、自営業者は2008年6月4日以降に生まれた子供が対象。	所得の100%上限あり (自営業者は、税引き前の最低賃金を上限)	不可
養子休暇	養子縁組する両親または里親が、実際に子供が家庭で暮らす日の2週間前から16週間後までの間に連続して4週間。	雇用者または自営業者(両親がそれぞれ取得可)	所得の100%上限あり	不可
短期介護休暇	親、同居している病気の子供、配偶者を短期介護するため(他に介護できる人がいない場合のみ)。年間、週労働時間の2倍の時間。突然の病気については緊急休暇を利用し、2日目以降取得。	雇用者	所得の70%以上 上限あり	業務に重大な支障がある場合、可
緊急及び他の 短期休暇	個人的理由による緊急事態のための休暇。事情に応じて2~3時間から2~3日。	雇用者	所得の100%	不可
長期介護休暇	病気の子供、配偶者、親の介護のための長期間の休暇。12ヵ月に、最大で週労働時間を半分にして12週間。	雇用者	無給 (ライフコース貯蓄制度が利用可)	業務に重大な支障がある場合、可
育児休業	子供が8歳になるまでの間に、週労働時間の26倍の時間(2009年1月以前に取得を開始した場合は13倍)。通常は週労働時間を半分にして約1年間取得。フルタイムでの休業や分割取得も可。	勤続1年以上の雇用者 (両親がそれぞれ取得可)	無給 (ライフコース貯蓄制度が利用可)	不可
他の無給休暇	様々な理由のため(教育休暇、旅行、休養等)の一定期間の休暇。使用者と相談の上取得。	雇用者	無給 (ライフコース貯蓄制度が利用可)	可

出所：Ministerie van Sociale Zakenen Werkgelegenheid (<http://home.szw.nl/index.cfm>) より筆者作成。

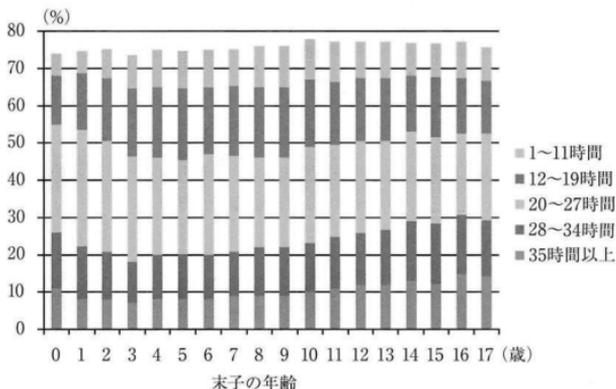
注：労使協定により、他の取り決めがある場合もある。

また、2006年1月にはライフコース貯蓄制度が施行された。これは、無給休暇について休暇中の所得を賄うために利用できる制度である。この制度は、課税前所得の一部を貯蓄し、後に無給休暇を取る際に引き出すことができるというもので、税制上優遇される。介護、休息、育児、学業、退職前等様々な目的のために、利用することができる¹⁹⁾。

5.3 母親の労働時間の分布

図8は17歳以下の子どもをもつ母親の労働時間が、末子の年齢に応じてどのように変わるかを示している。この図の労働時間別就業者割合の合計は、就業率となる。興味深い点のひとつは、日本では、末子の年齢が高まると女性の就業率が上がるのが一般的であるが、オランダでは末子が0歳であっても就業率は高く、子どもが成長しても就業率は、ほとんど変化しないことである。また労働時間を見ると、週35時間以上のフルタイム就業の母親は、全体を通して1割程度にすぎず、様々な労働時間でパートタイム労働が、子どもをもつ母親の働き方として広がっていることがわかる。

図8 オランダにおける末子の年齢別母親の週労働時間の構成 (2006~2008年)



出所：Centraal Bureau voor de Statistiek, Statline (Enquête Beroepsbevolking) より筆者作成。

¹⁹⁾ 法定の育児休業や長期介護休暇以外の無給休暇の取得にあたっては、使用者の許可が必要となる。年間の課税前所得の最高12%まで貯蓄でき、合計で年間所得の210%まで貯蓄できる。この場合、70%の所得を3年間利用できることになる。

6. おわりに

社会が一定量の労働力を活用しようというとき、限られた人に長時間働いてもらう「分業型」と、多くの人にさほど長くはない時間働いてもらう「参加型」という、大きく2つのアプローチがある。「参加型」の社会では、「分業型」の社会に比べて、仕事と仕事以外の活動を同時にこなす人々が多く、ワーク・ライフ・バランスの実現度も高いと考えられる。労働時間や就業率に関する指標をみると、オランダでは、1人当たりの労働時間が短く、幼児をもつ母親も含めて、男女ともに就業率が高い「参加型」の社会となっている。そして、経済社会パフォーマンスも悪くない。

こうした「参加型」社会としてのオランダを支えるうえで重要なのが、パートタイム労働である。オランダでは、パートタイム労働者の割合が先進諸国の中でも突出して高く、パートタイム労働者とフルタイム労働者の均等待遇が法的に整備されているだけでなく実際にも確保されており、パートタイム労働は様々な職種や業種に広がっている。そして、時間当たり賃金を維持したままでフルタイムからパートタイムへ、あるいはパートタイムからフルタイムへと転換することもでき、労働時間選択の自由が保障されている。

人々は、子育て期に労働時間を短縮したり、子どもの成長に合わせて労働時間を延長したりすることができ、一時点のみで場合、長時間労働者も少なく、仕事と出産・育児の両立が可能だということに加え、生涯においてWLBがとりやすい社会を形成している。さらに、労働時間の変更には、その理由を問われず、利用目的の制限はないため、単身者や子育てを終えた男女も活用している。

オランダは、最近では、スウェーデンのような、早くから仕事と育児の両立支援に取り組んできた国々に並ぶほど、子育て期も含めた女性の就業率が高い国となっている。しかし、スウェーデンとオランダは、女性の就業率の高さでは現在同じグループに属しているのが、両者のアプローチには、かなりの違いが見られる。

スウェーデンでは、パートタイム労働の割合は高くなく、特に女性では減少傾向にあり、男女ともにフルタイムで継続して就業することを原則としながら、子育て期には、寛大な所得保障をとまなう各種制度を活用して、仕事と仕事以外の生活の調和(WLB)を達成できるようにしている。保育サービス・育児休業期間中の所得保障・家族手当等を含む家族関係社会支出は、2003年には、同国のGDPの3.54%に及んでいる(OECD, *Social Expenditure Database 2007* より作成)。

これに対して、オランダでは、労働者がライフ・ステージの変化に応じて、自ら労働時間を選択する自由度を高め、パートタイム労働も1つの標準的働き方とすることで、WLBを実現できるように取り組んでいる。オランダでは、スウェーデンに比べて育児休業中の所得保障や保育サービスなどの公的支出が少なく、2003年における家族関係社会支出の対GDP比は1.64%であった。なお、この年の日本の値は、0.75%であり、オランダに比べても低い。

もちろん、オランダでも、最近では、パートタイム労働者の長期的キャリア形成や、パートタイム

労働者にはやはり女性が多いという男女間格差の問題などが議論されており、そこでは、男女役割分担の固定化や、不十分な保育サービスへの対応などが課題としてあげられている。

参考文献

- [1] Boelens, A. M. S. (1997) "Meer en Minder Willen Werken," *Sociaal Economisch Maandstatistiek*, Vol.4, No.5, pp.26-28.
- [2] Borjas, G. J. (2005) *Labor Economics*, 3rd ed., New York: McGraw-Hill.
- [3] Fagan, C. et al. (2007) "Parental Leave in European Companies," European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.
- [4] Plantenga, J. and C. Remery (2009) "Parental Leave in the Netherlands," *CESifo DICE Report*, 2, pp.47-51.
- [5] Freeman, R.B. (1998) "War of the Models: Which Labour Market Institutions for the 21st Century?" *Labour Economics*, 5, pp.1-24.
- [6] Golden, D. and T. Gebreselassie (2007) "Overemployment Mismatches: the Preference for Fewer Work Hours," *Monthly Labor Review*, April, pp.18-37.
- [7] Gustafsson, S. (1994) "Childcare and Types of Welfare States," in D. Sainsbury (ed.), *Gendering Welfare States*, London: Sage Publications, pp.45-62.
- [8] Hartog, J. (1998) "So, What's So Special about the Dutch Model?" Report for the International Labour Organization, Geneva.
- [9] Kenjoh, E. (2004) *Balancing Work and Family Life in Japan and Four European Countries*, Amsterdam: Thela Thesis.
- [10] Kenjoh, E. (2005) "New Mothers' Employment and Public Policy in the UK, Germany, the Netherlands, Sweden, and Japan," *LABOUR*, Vol. 19 (s1), pp.5-45.
- [11] Lee, S. (2004) "Working Hour Gaps: Trends and Issues," in Messenger, J. C. (ed.), *Working Time and Workers' Preferences in Industrialized Countries: Finding the Balance*, ILO.
- [12] OECD (2007) *Babies and Bosses: Reconciling Work and Family Life, A Synthesis of Findings for OECD Countries*.
- [13] Pott-Buter, H. A. (1993) *Facts and Fairy Tales about Female Labour, Family and Fertility: A Seven-Country Comparison, 1850-1990*, Amsterdam: Amsterdam University Press.
- [14] Sainsbury, D. (ed.) (1994) *Gendering Welfare States*, London: Sage Publications.
- [15] Sainsbury, D. (1996) *Gender, Equality and Welfare States*, Cambridge: Cambridge University Press.
- [16] Smith, S. (2003) *Labour Economics*, 4thed., London and New York: Routledge.
- [17] Sociaal en Cultureel Planbureau (2008) *Emancipatiemonitor*, De Haag.
- [18] Van Luijn, H. and S. Keuzenkamp (2004) *Werkt Verlof?* Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag.
- [19] Visser, J. (2000) "The First Part-time Economy in the World: Does It Work?" *AIAS*, WP00-01.
- [20] Visser, J. and A. Hemerijck (1997) "'A Dutch Miracle': Job Growth, Welfare Reform and Corporatism in the Netherlands," Amsterdam: Amsterdam University Press.
- [21] Wetzels, C. (2001) *Squeezing Birth into Working Life: Household Panel Data Analyses Comparing Ger-*

- many, Great Britain, Sweden and The Netherlands*, Aldershot: Ashgate Publishing Ltd.
- [22] 大沢真知子、スーザン・ハウスマン編 (2003) 『働き方の未来—非典型労働の日米欧比較』日本労働研究機構。
- [23] 小倉一哉 (2008) 「日本の長時間労働：国際比較と研究課題」『日本労働研究雑誌』No.575、pp. 4-16。
- [24] 権丈英子 (2006a) 「EU 諸国におけるパートタイム労働」和気洋子、伊藤規子編『EU の公共政策』慶應義塾大学出版会、pp. 107-130。
- [25] 権丈英子 (2006b) 「パートタイム社会オランダ：賃金格差と既婚男女の就業選択」『社会政策学会誌』第 16 号、pp. 104-118。
- [26] 権丈英子 (2008) 「改正パートタイム労働法のインパクト：経済学的考察」『日本労働研究雑誌』No.576、pp.70-82。
- [27] 権丈英子 (2009a) 「長時間労働とワーク・ライフ・バランスの実態—連合総研「勤労者短観」から」連合総合生活開発研究所編『広がるワーク・ライフ・バランス—働きがいのある職場を実現するために』pp.141-163。
- [28] 権丈英子 (2009b) 「国際比較からみる日本のワーク・ライフ・バランス」『ジュリスト』No.1383、pp.10-20。
- [29] 権丈英子 (2010a) 「パートタイム労働 (1) ヨーロッパと日本におけるパートタイム労働」原田順子他『多様化時代の労働』放送大学教育振興会、pp.145-160。
- [30] 権丈英子 (2010b) 「パートタイム労働 (2) オランダにおけるパートタイム労働」原田順子他『多様化時代の労働』放送大学教育振興会、pp.161-173。
- [31] 権丈英子、シブ・グスタフソン、セシル・ウエツツェルス (2003) 「オランダ、スウェーデン、イギリス、ドイツにおける典型労働と非典型労働」大沢真知子、スーザン・ハウスマン編『働き方の未来—非典型労働の日米欧比較』日本労働研究機構、pp.222-262。
- [32] 男女共同参画会議少子化と男女共同参画に関する専門調査会 (2005) 『少子化と男女共同参画に関する社会環境の国際比較報告書』。
- [33] 原ひろみ、佐藤博樹 (2008) 「労働時間の現実と希望のギャップからみたワーク・ライフ・コンフリクト—ワーク・ライフ・バランスを実現するために」『季刊家計経済研究』夏号、pp.72-29。
- [34] 樋口美雄 (1991) 『日本経済と就業行動』東洋経済新報社。
- [35] 森岡孝二 (2005) 『働きすぎの時代』岩波書店。
- [36] 山口一男 (2009) 『ワークライフバランス—実証と政策提言』日本経済新聞出版社。